

23. Получить профессиональное звание в Китае не значит получить прибавку к зарплате: сначала уточните, присваивает ли организация звания и назначает на должности в пределах установленных долей должностей или присвоение звания не обязательно ведёт к назначению

Выгодность исходной версии: обычная

Доказательность В · исходная версия

для денег

бесплатно

мимоходом

без силы воли

Нормы Китая (КНР)

Аналог в России не найден

Искали в официальных российских источниках (проверено 08.10.2026), прямого аналога не нашли. Это не значит, что его нет. Китайские условия на Россию не переносите.

Оценки выше относятся к исходной версии; отдельная оценка российского варианта не проводилась.

Простыми словами

Китай — исходная версия. Профессиональное звание служит основанием для назначения на должность, оценки работы и продвижения, но получить звание и получить назначение — разные вещи. В государственных учреждениях Китая (事业单位) звания обычно присваивают в пределах установленных долей должностей, поэтому после присвоения звания чаще всего можно получить назначение. В организациях, где не применяется система управления по должностям, присвоение звания и назначение могут быть разделены. Получение звания не обязательно означает, что организация предоставит соответствующую должность и зарплату. После перехода в другую организацию или другой регион, возможно, придётся заново проходить оценку для присвоения звания или подтверждать звание.

Затраты

Китай — исходная версия. Бесплатно. Достаточно один раз спросить в кадровой службе своей организации.

Выгода

Китай — исходная версия. Статья 2 приказа Министерства трудовых ресурсов и социального обеспечения КНР (人社部) № 40: результаты оценки для присвоения профессионального звания служат важным основанием для назначения специалистов на должности, оценки их работы, продвижения и других кадровых решений. Рекомендации по реформе (改革意见) 2016 года предусматривают, что в государственных учреждениях (事业单位), полностью применяющих систему управления по должностям, оценку для присвоения звания обычно проводят в пределах установленных долей должностей разных категорий. В организациях, не применяющих такую систему, а также для категорий званий, широко применимых в разных сферах, и новых профессий присвоение звания и назначение могут быть разделены. При переходе специалистов между регионами или организациями проводится повторная оценка для присвоения звания или его подтверждение в соответствии с полномочиями по управлению, кроме случаев, когда государством предусмотрено иное (по всей стране в Китае)

Примечания

Китай — исходная версия. Уровень доказательств В выбран потому, что документы описывают только связь между присвоением звания и назначением на должность. Единой для всей страны цифры «на сколько вырастет зарплата после получения звания» в Китае нет. Что можно сделать на практике: в государственных учреждениях (事业单位) и на государственных предприятиях сначала спросите в кадровой службе о вакантных должностях и правилах назначения в вашей организации. В частной компании сначала спросите руководителя, признаёт ли он это свидетельство и будет ли прибавка к зарплате.

Источники

Китай — исходная версия — источники

1. 人力资源和社会保障部令第 40 号 (2019). 职称评审管理暂行规定.
www.gov.cn/gongbao/content/2019/content_5437137.htm: 第二条、第二十九条
2. 中共中央办公厅、国务院办公厅 (2016). 关于深化职称制度改革的意见.
www.gov.cn/gongbao/content/2017/content_5163445.htm: 「对于全面实行岗位管理、专业技术人才学术技术水平与岗位职责密切相关的事业单位, 一般应在岗位结构比例内开展职称评审。对于不实行岗位管理的单位, 以及通用性强、广泛分布在各社会组织的职称系列和新兴职业, 可采用评聘分开方式。」

